

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
ÁREA DE INTERVENÇÃO PSICOLÓGICA, EDUCAÇÃO E DESENVOLVIMENTO HUMANO

NARRATIVA PROFISSIONAL AUTOBIOGRÁFICA: CAMINHOS PARA A ORIENTAÇÃO NO SEU ESTADO ADULTO

Perfil do profissional de orientação vocacional de adultos

Inês Raquel Carvalho Ferreira

M

2019



NARRATIVA PROFISSIONAL AUTOBIOGRÁFICA: CAMINHOS PARA A ORIENTAÇÃO NO SEU ESTADO ADULTO

Perfil do profissional de orientação vocacional de adultos

Inês Raquel Carvalho Ferreira

junho 2019

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, área de Intervenção Psicológica, Educação e Desenvolvimento Humano, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pelo Professor José Manuel Castro (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

Ao Professor José Manuel Castro por todo o conhecimento e cumplicidade com uma área de trabalho que o torna incansável por a querer sempre mais e melhor... seja qual for o caminho... não haverá ninguém melhor para seguir como exemplo.

Às colegas que participaram no Grupo de Discussão Focalizado que foram excepcionais na disponibilidade e nos seus contributos. Foram fulcrais para que hoje pudesse avançar com este projeto.

À minha colega e amiga Dora Silva que nunca se esqueceu que esta tese fazia parte de mim e esteve sempre pronta para ajustar as minhas necessidades à sua disponibilidade e ao nosso local de trabalho... Tenho a melhor a trabalhar comigo todos os dias!

À minha pequena, grande família que é o meu marido e a minha filha, por tornarem a minha casa também um local de trabalho cheio de Amor e fazerem-me sentir que os meus sonhos podem ter um Final Feliz. Obrigada por tudo!

Resumo

A presente dissertação parte da experiência profissional da investigadora na área da Educação e Formação de Adultos e do papel que a Orientação tem vindo a ganhar com o paradigma da Aprendizagem ao Longo da Vida. O objetivo desta investigação propõe assim a discussão sobre a emergência de definição de um modelo de formação destes profissionais do ponto de vista da intervenção psicológica para o desenvolvimento humano. Para tal, delimita-se uma metodologia qualitativa de estudo de caso assente na realização de um grupo de discussão focalizada com 5 Técnicas de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências (TORVC) atualmente a desempenhar funções nos Centros Qualifica. São exploradas as perceções dos intervenientes, sendo que os resultados obtidos, apresentam-se também como suporte às Guidelines elaboradas pela investigadora na proposta para a definição de um Perfil do Profissional de Orientação Vocacional de Adultos.

Palavras-chave: Orientação Vocacional, Aprendizagem ao longo da vida, Adultos, Intervenção Psicológica, Desenvolvimento Humano

Abstract

The present dissertation is based on the professional experience of the researcher in the area of Adult Education and Training and the role that Guidance has been gaining from the Lifelong Learning paradigm. The objective of this research proposes the discussion about the emergence of a definition of a training model of these professionals from the point of view of psychological intervention for human development. In order to pursue this mission, was adopted a qualitative methodology of case study based on the realization of a discussion group focused with 5 technical/psychologist (TORVC) currently in functions in Qualifica Centers. The participant's perceptions are explored, and the results obtained are also presented as a support to the Guidelines elaborated by the researcher in the proposal for the definition of a Vocational Guidance Profile for Adults.

Keywords: Vocational Guidance, Lifelong and Lifewide Learning, Adults, Psychological Intervention, Human Developmen

Résumé

La présente thèse est basée sur l'expérience professionnelle de la chercheuse dans le domaine de l'Education et de la Formation des Adultes et aussi sur le rôle que l'orientation a gagné sous le paradigme de l'apprentissage tout au long de la vie. L'objectif de cette recherche propose donc de discuter l'émergence de la définition d'un modèle de formation de ces professionnels, du point de vue de l'intervention psychologique pour le développement humain. À cette fin, on délimite une méthodologie qualitative d'étude de cas, basée sur un groupe de discussion, comprenant cinq Techniques d'Orientation, de Reconnaissance et de Validation de Compétences (TORVC) qui développent leurs fonctions actuellement dans les Centres de Qualification. Les perceptions des participants sont explorées, étant que les résultats obtenus sont également présentés comme support aux Guidelines, élaborées par la chercheuse dans la proposition pour la définition d'un Profil du Professionnel d'Orientation Vocationnelle des Adultes.

Mots-clés: Orientation Vocationnelle, Apprentissage au long de la Vie, adultes, Intervention Psychologique, Développement Humain

Índice

1.Passos para uma Orientação no seu Estado Adulto	1
1.1.Idiossincrasias de (Per)curso	1
1.2.Orientação Vocacional e Desenvolvimento Humano.....	3
1.3. A emergência da Orientação ao Longo da Vida: Orientação no seu Estado Adulto?!	7
1.4. Orientação – Qual o Balanço (da minha experiência profissional)?	11
2.Abordagem Metodológica	18
2.1.O Grupo de Discussão Focalizado	18
2.2. Planeamento	19
2.2.1. Elaboração do Guião de Entrevista	20
2.2.2.Composição do Grupo	20
2.3.Preparação	21
2.3.1 Recrutamento dos Participantes	21
2.3.2. Condições logísticas de realização	22
2.4. Moderação	22
2.5. Análise e Discussão dos Resultados	23
3. Um racional teórico para a intervenção Psicológica Vocacional com Adultos em processos de Educação Formação: proposta de intervenção.	30
3.1.Perfil do Profissional de Orientação Vocacional de Adultos (Adaptado Imaginário e Castro 2011, Guia Metodológico– OLV,ANQEP, 2017).....	34
4.Considerações Finais	37
5.Bibliografia.....	39
Anexo 1	44
Anexo 2	45
Índice de ilustrações	
Tabela 1 - Identificação dos participantes	23

1.Passos para uma Orientação no seu Estado Adulto

1.1.Idiossincrasias de (Per)curso

Licenciada desde outubro de 2007 em Psicologia, foi na área da Consulta Psicológica de Jovens e Adultos e mais profundamente na vertente da Educação e Formação de Adultos que comecei a delinear a minha identidade profissional. Conto hoje com mais de dez anos de experiência profissional na área da Consulta Psicológica e na área da Formação e Educação de Adultos. Por aqui comecei um percurso entusiasta, ambicioso e até apaixonado no desempenho de funções como Profissional de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências na Iniciativa Novas Oportunidades. Assim, em 2008, recém licenciada e com um referencial teórico afinado pelas emergências educativo formativas de um país que almejava a saída de uma conotação de adultos iletrados, foi no já centenário Colégio Internato dos Carvalhos que tive a oportunidade de iniciar aquela que continua a ser a dimensão da minha vida onde coloco diariamente desafios a ser superados por mim para os outros. Imaginava que aliadas às representações que tinha de ser psicóloga esse seria o meu contributo enquanto profissional (importante, nuclear e até indispensável) para que o adulto fosse promotor da sua mudança e que essa espécie de motor de arranque o fizesse mover muito mais do que estaria(mos) à espera... E assim continuamos... à espera! Mas no caminho, como seria de esperar, em contextos que implicam aprendizagens constantes, feitas de conquistas e fracassos, deparei-me com as exceções à regra, ora de adultos sem o perfil de competências ajustado às necessidades do que (pensavam) procurar, ora por falta de respostas que o próprio sistema (educativo) insistia em perpetuar...

Melhoramos? Acho que sim. Com mais de uma década de experiência, enfrento o sistema de forma diferente para ir procurando as respostas de que preciso. No limite é disto que falo hoje, de respostas para quem já trabalha há tempo suficiente para saber que é preciso sempre mais para se fazer mais e melhor com adultos em processos de orientação profissional e no aconselhamento de carreira. Porque me parece ser limitativo e incorreto entender um profissional da psicologia como um técnico de *checklists* de necessidades ao nível da educação e formação. O meu, (e o nosso) papel como psicóloga é e deverá ser muito mais do que isso...

Psicóloga? Mas será este perfil o de um Profissional Escolar, de Orientação de Carreira ou de Desenvolvimento Vocacional? Mas qual o título a atribuir a este especialista no apoio ao desenvolvimento dos adultos aprendentes?! Apenas sei como que sempre pautei o meu rigor pessoal e profissional: é preciso mais ao serviço do saber ser da nossa profissão para emergir a competência, a estratégia e o êxito.

Como referi, o meu percurso profissional, iniciou-se por uma porta ainda incipiente, do ponto de vista das respostas educativo-formativas, para a comunidade adulta, mas que nem por isso deixou de estar agregada a uma forte dimensão política, marcada por metas a cumprir e resultados estatísticos e ainda a conquistar as crenças dos mais receosos, céticos e até opositores daquilo que se pode mudar apenas pela competência. Foi um legado difícil de carregar às costas, e que de certo modo também o senti como meu... como uma espécie de contágio de treinadores de bancada a quem pouco interessava a formação técnica de quem colocava em evidência metodologias de balanço de competências, construção de narrativas autobiográficas, para além de outras variáveis que se manifestam quando se trabalha com pessoas e as suas histórias de vida... Hoje parece há quem as compreenda melhor e até as coloque no centro de debate... chamando-lhes as *Soft Skills*.

Foi também o tempo do súbito término da Iniciativa Novas Oportunidades e um desemprego forçado, tão sofrido quanto solitário e que me fez correr para a procura ativa de emprego sem horizontes... porque tinham acabado com aquilo que mais gostava de fazer... Apoiar, orientar, aconselhar, informar e capacitar o adulto aprendente para a mudança, para o seu projeto de carreira, para um recomeço dos mais desacreditados... para o seu próprio desenvolvimento humano.

Todos esses anos de ricas experiências profissionais, fizeram com que tivessem uma visão de competitividade salutar acerca do que de melhor a Psicologia pode fazer nas intervenções de orientação de jovens e adultos, confrontando-me, enquanto profissional, com uma abordagem multifacetada, assertiva, metódica e rigorosa. Foi neste crescimento e de mãos dadas com a criatividade, a empatia, a qualidade no estabelecimento de relações e o profissionalismo, que me reencontrei, em 2017, com os Centros para a Qualificação e Ensino Profissional (CQEP), mesmo no momento da sua passagem para o atual Programa Qualifica.

E é por aqui que estou e onde sempre deveria estar, por uma questão de honra e de desafio profissional, para fazer parte integrante da mudança naquilo que será o papel da Intervenção Psicológica na Orientação, na carreira e na vida dos adultos.

A necessidade do suporte conceptual da Psicologia nas intervenções do serviço de Orientação, deverá ser uma prioridade para começar a construir a “casa do aprender” de baixo para cima e não correr novamente o risco que se desmoronem as várias iniciativas governamentais no campo da Educação de Adultos.

Qual será o (meu/nosso) papel dos profissionais de Psicologia na Intervenção de Orientação de adultos? Que contributo terá esta intervenção no desenvolvimento humano dos indivíduos que procuram orientação? Será no indagar das respostas que procuro em sucessivos desequilíbrios, uma perspetiva da Orientação no seu “estado adulto”?! Mas por onde vamos e por onde devemos ir?

Pensei, a partir desta dissertação assente na minha prática profissional, propor como objetivo central, a definição de um Perfil do Profissional de Orientação Vocacional de Adultos. Assim, após revisão da literatura para a pertinência de discussão destas questões, optei como metodologia de investigação pela utilização de um grupo de discussão focalizado entre profissionais atualmente a desempenhar as funções de Técnico de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências, como ponto de sustentação para o modelo de formação a adotar. Daqui em análise dos resultados obtidos deverá dar lugar às *guidelines*/quadro de referência que constituam uma (a minha...) proposta para a definição do Perfil do Profissional de Orientação Vocacional de Adultos.

1.2.Orientação Vocacional e Desenvolvimento Humano

Procurando partir do(s) princípio(s) e das palavras de quem já pensou e interveio nesta área de investigação, tome-se por base a definição da orientação como um “processo lento e complexo de autoconstrução do indivíduo” (Rocha, 1997). Colocando este princípio no centro do debate da atualidade, então que papel continua a desenvolver a psicologia nas suas respostas de intervenção vocacional (de onde se pressupõe um processo de orientação), e que vai disseminando nos locais onde se disponibiliza este serviço à comunidade? Parece-me que de há algumas décadas a esta parte, continua a ser pouco claro o papel da Psicologia e dos profissionais que a praticam neste âmbito. O Emérito Professor Bartolo P. Campos referia, já na década de oitenta do século passado, que quando estivermos verdadeiramente preocupados com o desenvolvimento humano e não apenas com o desenvolvimento da psicologia e dos psicólogos (Campos, 1988), muito provavelmente chegaríamos a um resultado bem mais próximo de uma intervenção de

orientação, perspectivada como intervenção educativa, onde o indivíduo assume o papel principal de autotransformação consciente.

Ainda hoje o vocacional aparece como “a escolha certa” para o que fazer “quando for grande”, numa semelhança ao “sebastianismo”, esperança de que regressaria um dia, numa manhã de nevoeiro, um rei salvador para solucionar todos os problemas das pessoas e de um país. E muitos ainda há que se convencem (e gravosamente se identifiquem) com a perspectiva da Orientação assente nesta espécie de uma mitologia ou predisposição... Metáforas à parte, e percorrendo a evolução histórica do conceito Orientação Vocacional, esta foi inicialmente concebida num referencial mais racional (e redutor) de ajustamento entre o indivíduo e as características do contexto onde se insere (seja de cariz educacional ou profissional), baseadas, na maior parte das vezes, numa “vocação” descoberta através das metodologias psicométricas e de cariz informativo (Campos e Coimbra, 1992; Leão, 2007). Contudo, a evolução concetual viria a demonstrar que o conceito e a sua operacionalização deveriam seguir no sentido da perspectiva de desenvolvimento de carreira, sujeito a um quadro de progresso constante de cariz social, económico e laboral, pautado pela imprevisibilidade (Law, 2000; Amundson, 2005 in Leão, 2007).

A Orientação, comumente percecionada pela comunidade como ligada às escolhas vocacionais de jovens/ alunos, deverá ser objeto contínuo de trabalho pela comunidade científica para provocar a mudança do referencial de análise. Relembra-se assim que o problema de Orientação (vocacional) se prende com a realização de projetos (escolares, profissionais, vocacionais, de vida) que se desenvolvem ao longo da existência do indivíduo (*lifelong*), reconstruindo-se nos diversos contextos onde se movimenta (*lifewide*) envolvendo todas as suas dimensões (Imaginário e Campos, 1987). Assim se torna claro que o papel da psicologia da orientação vocacional deverá ser alargado no tempo (do indivíduo), propondo-lhe a promoção do desenvolvimento das suas competências e atitudes para tomar decisões, ao invés de tomar “boas decisões ou decisões acertadas” sobre questões vocacionais ou outros domínios da sua existência (Knefelkamp e Sleptiza, 1976; Harren, 1979; Krumboltz, 1979; Welfel, 1982 in Imaginário e Campos, 1987). Assim sendo, estamos hoje perante um panorama caracterizado por uma multiplicidade de mudanças (e.g., organizacionais, tecnológicas), em particular, na estrutura do emprego e da organização do trabalho (Herr, 2008; Taveira, 2004 in Cordeiro et. all, 2017), onde é fulcral o aumento de ofertas neste âmbito e, também, o desenvolvimento da capacidade de adaptação dos indivíduos. Neste sentido, também a adaptabilidade de carreira é um constructo que tem assumido cada vez mais relevo nas

teorias desenvolvimentista e construtivista da carreira. Com origem no conceito da maturidade vocacional (Super, Savickas, & Super, 1996), a adaptabilidade de carreira caracteriza a capacidade dos indivíduos para lidarem com tarefas presentes e antecipadas do desenvolvimento vocacional e com transições ocupacionais, a fim de serem capazes de solucionar problemas que se apresentam como complexos, ao longo do ciclo vital (Savickas, 2005, 2009).

Sobre estas questões também Gonçalves (2015) salienta que face às mudanças históricas e sociais operadas ao longo das duas últimas décadas, que transformaram a relação do sujeito humano com a formação e o trabalho, conduziram a um inevitável condicionamento da investigação e intervenção em orientação vocacional, existindo a necessidade de uma leitura complexa e macrossistêmica desta problemática. Por conseguinte, devem assumir-se concetualizações do desenvolvimento vocacional – que diz respeito à concretização de todas as tarefas relacionadas com a formação/estudar e trabalho - não focalizadas em abordagens intraindividuais, mas contextualizadas e histórico sociais (...) Isto é, compreender o sujeito psicológico na forma como se constrói, a partir das suas vivências contextualizadas num mundo complexo, incerto, líquido e globalizado” (p.8). Ressalte-se que este confronto está intimamente ligado com a capacidade de propostas que o profissional de orientação vai colocando ao indivíduo, devendo resultar no exercício de comportamentos exploratórios de diversa ordem privilegiando sempre a negociação do conceito de si próprio com todas as variáveis em análise (contexto). Importa refletir sobre intervenção, métodos e técnicas ao serviço da psicologia (na escola, nos centros de formação, em gabinetes privados, etc...), percebendo de que forma é que as diferentes perspetivas devem operar em busca de um bem maior que se deseja no desenvolvimento humano. Tenha-se em conta então a perspetiva ecológica do desenvolvimento, que enfatiza a importância dos contextos na vida dos indivíduos, em contraste com uma lente mais redutora (aparentemente mais “psicologizada”) do cognitivismo associado à consulta psicológica *per se*, assente muitas vezes no esquecimento da dimensão social no processo de mudança do indivíduo (Campos, 1988), parecendo assim que o legado vocacional que se vai praticando, resulta muitas vezes no catalogar de emergências vocacionais em diagnósticos psicológicos, ao invés de escolhas e decisões influentes na promoção do desenvolvimento do indivíduo. Também Dowd (1988), ao procurar diferenciar a consulta psicológica de outras áreas da psicologia, tais como a psicologia clínica, a psicologia escolar e a psicologia organizacional, identificava-a simultaneamente com a perspetiva desenvolvimentista do trajeto de vida (“*life-span developmental*”) e com a orientação

contextual no que diz respeito à compreensão das modalidades de intervenção a utilizar com o consultante. Neste contexto, a consulta psicológica vocacional deve privilegiar as estratégias preventivas e desenvolvimentistas (Cole & Siegel, 2003 in Leitão e Paixão, 2011) e a sua avaliação deve referir-se a critérios que acentuem a “abertura de possibilidades”, a criatividade e a flexibilidade. (Leitão e Paixão, 2011,) Assim, o que aqui se (re)trata é exatamente o questionamento do papel que deverá ter a Orientação no desenvolvimento humano, trabalhando-se o indivíduo nesta intencionalidade e como um todo. Um processo histórico–social aberto, onde a intervenção se deve centrar e recentrar no modo como o sujeito vai experienciando o seu problema à medida que constrói o seu próprio itinerário (Imaginário e Campos, 1987), o seu próprio projeto profissional (e de vida).

Dada a sua complexidade e influência no desenvolvimento do indivíduo, vemos esta conceção da orientação assumir caminhos distintos, uma vez que dada a inexistência de um referencial teórico comum a esta prática de intervenção, estamos hoje confrontados com a ausência de um referencial científico estável e agregador no que diz respeito a: a) centralidade da Orientação na definição e concretização de políticas de educação, formação e emprego; b) procura de um referencial comum que sustente tanto a formação como a prática dos profissionais que operam nesta área e têm responsabilidade na forma como a orientação vocacional é operacionalizada e c) perceber a forma como em cada país se tem vindo a trabalhar a Orientação, fruto dos avanços e recuos nesta matéria, bem como a avaliação (ou não) de como é monitorizado este trabalho (CEDEFOP 2009; CEDEFOP 2004; OCDE 2004 in Leão, 2007).

Urge, e posso afirma-lo até do ponto do conceito da Orientação vocacional, que funcione o trabalho em rede, estando todos os agentes envolvidos na promoção do desenvolvimento humano ao longo do todo o ciclo de vida, construindo respostas de formação/qualificação, empregabilidade, cidadania ativa, em suma, focada num projeto de vida para a vida.

1.3. A emergência da Orientação ao Longo da Vida: Orientação no seu Estado Adulto?!

“(…) Se não existe um sistema de Saúde ou de Segurança Social para adultos, porque deverá existir uma Educação para Adultos?” (João Costa – Secretário de Estado da Educação in V Seminário de Psicologia e Orientação em Contexto Escolar, Lisboa, 2017)

A Educação anda de mãos dadas ao saber ser de cada um em particular e à comunidade em geral. Por essa mesma razão, toda a revisão da literatura em Educação aprofunda o conceito e catapulta-o para uma necessidade alargada a todas as faixas etárias. Relevante seria também colocar a Educação (e Orientação) de Adultos como prioridade nas Políticas de Educação das sociedades e atribuir-lhes a devida atenção no papel que desempenham como promotor e indicador de desenvolvimento. Promover o direito de todos à educação e à cultura, como condição de democracia e de desenvolvimento é uma premissa de consciencialização político-social que se tem vindo a disseminar pela Europa, valorizando a aprendizagem ao longo da vida em todos os contextos, setores, dimensões e papéis que assumimos desde que nos lembramos de quem somos até onde o nosso sentido de vontade nos levar.

É no século passado que a Educação de Adultos começa também a tonar-se um pilar importante na inclusão social e na minimização de desigualdades sociais e económicas de pequenos grupos da sociedade, onde se incluem os indivíduos com baixo nível de escolaridade, condições sociais desfavoráveis e até alguma população migrante. Assim, e nesta linha de análise, Gary Becker (1975) chamou a atenção para a importância económica da educação, enquanto investimento em capital humano, pelo que não deixamos de estar perante um campo sensível e altamente influenciado pelas mudanças políticas e estruturais confinantes das tutelas políticas. Questões como os financiamentos, consolidação e promoção da formação dos educadores de adultos, ora preconizados pelas universidades, ora pela necessidade constante de atualização de saberes ao serviço da população adulta, parecem ser variáveis importantes a ter em linha de análise.

Numa tentativa de contextualização destas questões, há que recuar um pouco no tempo e integrá-las na própria história da educação e formação de adultos, que tem como a(u)tores entidades como a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) e a União Europeia (UE). De acordo com Aníbal (2013), grande parte do percurso

realizado, na segunda metade do século XX neste campo da educação, teve a UNESCO como impulsionadora e, como etapas fundamentais, seis conferências internacionais de educação de adultos (CONFITEA). Cada uma dessas conferências marcou, no seu tempo, a agenda e as prioridades da educação e formação de adultos, tendo resultado um importante conjunto de declarações e recomendações internacionais subscritas pelos países participantes. Nas duas últimas conferências da UNESCO, é possível identificar uma mudança de paradigma concretizada na progressiva valorização da aprendizagem ao longo da vida em detrimento da educação de adultos, deixando esta última de ser encarada apenas como subsistema educacional, mas passando a ser assumida como parte integrante de processos mais vastos de aprendizagem ao longo da vida (Aníbal, 2013).

Parece ser um facto comprovado que o conceito de aprendizagem ao longo da vida emerge da consciência de uma necessidade de aprendizagem permanente alavancada naturalmente ao desenvolvimento humano, supondo uma mudança no significado atribuído à Educação (no sentido da escolarização, numa lógica segmentária de idades quase sempre associada a uma hierarquização de relação educativa professor-aluno). Portugal não seria exceção e começa, essencialmente no pós 25 de Abril de 1974, a sensibilizar-se para o conjunto de desafios que a pós-modernidade acarretaria para o país (a todos os níveis). Em 1976 a (nova) Constituição da República Portuguesa já definiria que caberia ao Estado “(...) a democratização da educação, através da dinamização de diversas modalidades de educação, contribuindo por essa via para a igualdade de oportunidades, para a superação das desigualdades económicas, sociais e culturais e para o desenvolvimento pessoal e social dos cidadãos” (Guimarães, 2009). A partir daí (até hoje!) começa uma espécie de carrocél da educação de adultos em Portugal, com grandes marcos e conquistas acompanhados de desacreditações levianas como se de mais uma moda se tratasse. Em 1986 com a aprovação da Lei de Bases do Sistema Educativo, definiu-se a Educação de Adultos como subsector que numa visão redutora dava resposta aos adultos nas vias de ensino recorrente e na educação extra-escolar; alguns anos depois em 1989 os fundos comunitários do Programa Operacional da Educação de Adultos tentariam dar resposta à modernização económica através da formação profissional dos adultos, continuando a apostar na escolarização dos aprendentes. Quase uma década mais tarde é relançada a política de educação de Adultos através do Programa para o Desenvolvimento e Expansão da Educação e Formação de Adultos – S@ber +, da responsabilidade da Agência Nacional de Educação e Formação de Adultos/ANEFA (entidade entretanto criada), instituição que, entenda-se, delineou grande parte do trabalho que ainda hoje é recomendado pelos

pressupostos da Aprendizagem ao Longo de Vida. O Programa S@ber + (1999-2006) incluiu o lançamento dos Centros de RVCC, Cursos EFA, Ações Saber + e Clubes S@ber +.

O ano 2000 marca o começo dos primeiros seis Centros de RVCC e os treze Cursos EFA, uma tendência e uma aventura que viria a materializar-se num dos mais significativos alicerces das ofertas educativas de educação e formação de adultos em Portugal. Contudo, se parecia termos uma batalha ganha(...), a vitória nesta espécie de “guerra” estaria ainda longe, como longe estava do reconhecimento nacional (falo em termos políticos e até em termos de sociedade civil enquanto opção ajustada de educação/formação adulta). Por um lado, se a lógica do reconhecimento de competências formais e informais atribuídas ao adulto, através de um processo de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC), procurasse legitimar a riqueza das aprendizagens da individualidade de cada adulto e permitisse catapultar a qualificação nacional (e por conseguinte a economia do país), por outro lado, estes procedimentos não deixariam de parecer estar vinculados a políticas partidárias e dependências de financiamentos externos, continuando a arrastar toda uma precaridade de um vasto grupo de profissionais.

É aqui que nos encontramos hoje, nesta vontade de potenciar o debate sobre o envolvimento do Estado na provisão do bem-estar que configura um direito social e humano e que transcende o que deve ou não ser feito, para e de uma vez por todas, seja implementada com seriedade uma resposta ao adulto, para que a Educação seja verdadeiramente uma fruição do amadurecimento da personalidade, onde todo o processo de orientação é absolutamente necessário. Segundo os dados mais recentes da Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP, 2017), a população portuguesa tem mantido um manifesto défice de qualificação que dificulta o desenvolvimento do país e por isso foi (re)criado o Programa Qualifica, lançado oficialmente pelo Governo Português em março de 2017, com o objetivo de aumentar os níveis de qualificação da população portuguesa e promover a sua empregabilidade, de forma a aproximar-se das metas dos países da União Europeia (UE) em termos de aprendizagem ao longo da vida. Relembrando assim os quatro objetivos do quadro estratégico para a educação e a formação dos países da UE para 2020, e que apontam para: a) Tornar a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade uma realidade; b) Melhorar a qualidade e a eficácia da educação e da formação; c) Promover a igualdade, a coesão social e a cidadania ativa e d) Incentivar a criatividade e a inovação, incluindo o

empreendedorismo a todos os níveis do ensino e da formação (Cooperação Europeia EF2020, 2017).

Longe vão os tempos em que uma formação “(...) permitia aceder a empregos para toda a vida (...) Atualmente, é expectável que cada pessoa passe por múltiplas ocupações no decurso da sua vida, desempenhando funções nas quais, para além das competências profissionais, são também muito importantes outras de cariz transversal, tais como de comunicação, de resiliência, de adaptabilidade e de iniciativa.” (ANQEP, 2017, p.3). O conceito de aprendizagem ao longo da vida terá de ser entendido como algo que abrange todas as formas de educação (pós-obrigatória) e que vai sendo transversal ao caminho traçado pela pessoalidade/individualidade do “aprendente”.

Será oportuno complementar este conceito com os contributos da andragogia, que se distingue das práticas pedagógicas pelos seus pressupostos quanto ao conceito de aprendente, ao papel da sua existência na aprendizagem, à disponibilidade, a orientação e à motivação para aprender, atribuindo tendencialmente ao adulto esta capacidade para se autodirigir (Imaginário e Castro, 2011). A andragogia entra no desenvolvimento da pessoa que aprende e não somente na transmissão de conhecimentos, uma vez que ao reconhecer a experiência dos adultos, quantitativa (anos de vida) e qualitativamente (diversidade de papéis e de contextos da existência), prontificando-se estes adultos a aprender quando experimentam a necessidade de saber ou de saber fazer alguma coisa com vista a atuar de forma mais assertiva nas suas vidas como é exemplo a relação destes com o trabalho e o emprego (Imaginário e Castro, 2011). Desta forma, o meu e nosso papel enquanto profissionais é também saber estimular esta disponibilidade para a aprendizagem levando os adultos a envolverem-se neste tipo de projetos (e de exercício constante) ao longo da vida; um bom exemplo, são as metodologias de balanço de competências que permitem avaliar as diferenças entre a situação em que o sujeito se encontra e aquelas onde se desejariam encontrar no futuro.

Falar da aprendizagem ao longo da vida, partindo de uma educação permanente, acarreta com ela uma revisão de conhecimentos adquiridos, de compreensão da totalidade do ser, uma educação integral que trespasa a educação familiar, comunitária, pós-escolar, superior e formação profissional contínua, e constitui um novo paradigma onde a responsabilidade do profissional de orientação não assume o papel principal. Contudo, obriga-o a uma disponibilidade e aceitação total da experiência trazida pelo adulto, posicionando em diversas possibilidades (também de aprendizagem) de forma flexível e criativa. Em suma, as práticas adotadas devem ter em conta a flexibilidade considerada

necessária para fazer jus às mudanças socioculturais e tecnológicas que vamos assistindo na pós-modernidade, sendo esta crucial para a capacidade competitiva dos países, empresas e indivíduos, na busca não só do seu desenvolvimento, mas também na evolução das sociedades.

Face à evidência de uma lógica da aprendizagem ao longo da vida, constata-se uma necessidade de intervenção em orientação vocacional cada vez mais exigente e adaptada aos mais variados perfis de vida(s), pressupondo repensar também os modos de relacionamento entre o aprender, o trabalhar e o viver (Coimbra, Parada & Imaginário, 2001). Para esta revitalização é necessário um conjunto alargado de competências que o indivíduo possa transferir para uma multiplicidade de situações de vida, sendo que a Orientação deverá cada vez evoluir no sentido do afastamento de uma aplicação de um pacote metodológico rígido, mas na promoção de comportamentos de exploração vocacional cada vez mais dinâmicos (sejam eles de cariz formativo, educacional ou de emprego) fazendo com que esse exercício possibilite a consciencialização para a tomada de decisão com tudo o que ela acarreta. A Orientação ao Longo da Vida, deverá mostrar flexibilidade na adaptação às mudanças, integrar valores pessoais e institucionais, usar competências de modo adequado, aprendendo como utilizar todas as ferramentas necessárias (equipamentos, materiais, recursos) para a aquisição de competências, geradoras de autoconfiança, cujo lema é não ficar para trás.

1.4. Orientação – Qual o Balanço (da minha experiência profissional)?

Esta mudança de paradigma da Educação de Adultos para a Aprendizagem ao Longo da Vida – assente num referencial de Orientação ao Longo da Vida - transporta-nos para uma intervenção focalizada no apoio às referidas transições, que só o/a psicólogo/a, aqui na qualidade de Técnico de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências (TORVC), o pode fazer, justificando a exigência da sua permanência nestes serviços.

Ao longo de mais de uma década de experiência profissional nesta área, tive oportunidade também de ao mesmo tempo que fazia parte da mudança na vida de alguém, ir questionando (e melhorando) a minha forma de intervenção com o adulto. Cedo percebi que a Aprendizagem ao Longo da Vida teria de ser um conceito multifacetado, requerendo plasticidade na adaptação das suas metodologias à especificidade do candidato que me

procurava. Assim, comecei como Profissional de Reconhecimento e Validação de Competências nos antigos Centros Novas Oportunidades (CNO) a desenvolver fundamentalmente metodologias de Balanço de Competências, construção de narrativas autobiográficas e portefólios reflexivos de aprendizagens. O meu trabalho diário, prendia-se essencialmente com a preparação, apoio, monitorização e dinamização destes momentos de reconhecimentos de adquiridos. Apropriei-me dos Referenciais de trabalho, relativos aos Referenciais de Competências Chave de Nível Básico e Secundário (ainda hoje usados como documento de referência para o reconhecimento e validação de competências dos referidos níveis escolares) e em equipa (com os diversos formadores das distintas áreas dos Referencias de Competências Chave) íamos preparando juntamente com o adulto todo um Portefólio Reflexivo de Aprendizagens com vista a uma Certificação escolar. Dito assim, parece algo simples, facilmente elencado em etapas, cujo objetivo alcançado faz dar o passo seguinte... Desenganem-se! Tal como nos pressupostos da Aprendizagem ao Longo da Vida, é exatamente a riqueza deste percurso em constante construção que me desafiou (e desafia) para a melhoria das nossas práticas enquanto profissionais responsáveis por estas dinâmicas.

Cinco anos nos Centros Novas Oportunidades e com pequenas incursões noutras lógicas de trabalho ligadas à formação de adultos, regresso ao Centro para a Qualificação e Ensino Profissional (CQEP) mesmo em dias de mudança de Programa (entro em fevereiro de 2017 e muda-se a iniciativa em março do mesmo ano). Não obstante, ficou o meu olhar crítico a uma iniciativa que em muito desvirtuou- CQEP- o propósito do reconhecimento das aprendizagens adquiridas, materializadas numa prova de certificação em formato de teste, contrariando toda uma sensibilização/investigação neste âmbito. Voltaríamos à escolarização de acordo com a velha pedagogia? Não faria sentido... Surge entretanto o Programa Qualifica, renovam-se metodologias, ecoa da Europa o reforço e coesão de todos os Estados Membros para as questões da Aprendizagem ao Longo da Vida. Renasce ainda mais em mim a vontade de crescimento de uma profissão. Pois parecia haver espaço (e destaque) para o trabalho que a Orientação com Adultos poderia ter para a definição de projetos de vida e desenvolvimento de carreira de quem procura primeiramente este serviço com a vontade de subir um degrau de cada vez para estar cada vez mais perto.

Continuei também eu na subida desse lance de desafios. Hoje faço parte da Estrutura dos Centros Qualifica. Estes têm como base de atuação nas etapas iniciais com o adulto o Referencial de Orientação ao Longo da Vida (ANQEP, 2017) construído através de uma prática internacional testada nos Estados Unidos da América, Canadá e Austrália,

tendo como referência o *Australian Blueprint for Career Development*. Onde os seus princípios assentam na Mudança, assumindo-a como constante e portadora de novas oportunidades; no Aprender como condição ao longo de todo o ciclo de vida; no sentido de Viagem, sendo o foco nela mesmo e não no destino numa lógica de Conhecimento do próprio acreditando em si e sabendo que existem Aliados para que o indivíduo não sinta que o faz sozinho. (MCEECDYA, 2010). Assim sendo, a aprendizagem de um sentido de desenvolvimento de carreira ao longo da vida é não só uma ferramenta de sucesso para o indivíduo como uma estratégia global chave para o sucesso económico deste século (McMahon, Patton & Tatham, 2003). Isto porque segundo este modelo, a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento de carreira estão interrelacionados, sendo o desenvolvimento de carreira algo que envolve não só um conteúdo mas também um processo, cuja aprendizagem poderá ser expressa em termos de evidência de competências. Segundo estes autores, o desenvolvimento de carreira engloba e amplia o ensino vocacional tradicional onde esta aprendizagem contínua é fundamental para desenvolver e visitar as “meta-competências” ao longo da vida (McMahon, Patton & Tatham, 2003).

Tendo por base este referencial de trabalho, hoje enquanto Técnica de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências, pretendo fazer parte de um projeto, programa ou serviço de carreira que apoia e incentiva a aprendizagem ao longo da vida. Por esta altura, em termos de Política de Educação com nome de Programa Qualifica, é nesta matriz conceptual que assentam as minhas funções em concordância com a estruturação de práticas em objetivos e níveis de realização: apoio ao candidato adulto a decidir sobre o qual o percurso de qualificação/formação a seguir, numa lógica de reflexão contínua sobre o seu projeto de vida e de carreira.

Para tal em termos práticos, necessito de conhecer a Rede de oferta educativa e formativa da região o Sistema Educativo Português, incluindo o Sistema Nacional de Qualificações e legislação inerente bem como os Referenciais de Qualificação constantes do Catálogo Nacional de Qualificações. Só assim é possível dar a conhecer ao candidato adulto os perfis profissionais da sua área de interesse e respetivas competências profissionais tal como dinâmicas do mercado de trabalho e necessidades de formação. Proporcionar-lhe a procura ativa e adequada de técnicas e instrumentos de procura de emprego e de apoio à criação de emprego, informando-o de programas de mobilidade, medidas de estágios profissionais e oportunidades de formação em contexto de trabalho.

Na panóplia de metodologias que vou adotando, surgem métodos e técnicas de recolha de informação (entrevistas, questionários, dinâmica de grupos....), conceção e

adaptação destes e outros instrumentos/atividades à recolha de informação individual, tendo sempre em consideração as idiossincrasias do candidato adulto, mediando momentos de reflexão individual e discussão em grupo. Tanto as etapas de Orientação ao Longo da Vida como as etapas de Reconhecimento de competências, levam a que juntamente com o adulto analise, organize e interprete a informação, para procura de soluções de negociação em termos do percurso mais adequado. Para tal é necessária uma exploração da informação produzida, facilitando a sua síntese na construção de Portefólios (à luz dos referenciais de trabalho) com registo rigoroso de toda(s) a(s) actividade(s) desenvolvida(s) na Plataforma Informática de Controlo de todas estas dinâmicas de trabalho – O Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa (SIGO).

Contudo, não é replicado este trabalho por todos os “técnicos” de forma consensual, começando até pela designação de “técnico” que em muito desvirtua e confunde por parte de quem procura estes serviços, o perfil profissional de quem faz esta intervenção. Na minha opinião, estes Profissionais, psicólogos com formação específica e não técnicos, onde cabem um manancial de perfis profissionais, deveriam desempenhar estas (e outras) funções de forma rigorosa, intencional e supervisionada. Emerge desta necessidade, a proposta de criação de uma base de trabalho que nos oriente para uma matriz concetual de práticas comuns, suporte basilar do papel que deverá ter o profissional de Psicologia na Orientação de Adultos.

Segundo a Portaria nº232/2016 de 29 de agosto, no seu artigo 8º, de entre as diversas funções elencadas, cabe ao Técnico de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências, também as funções de desenvolvimento das etapas de acolhimento, diagnóstico, informação e orientação, encaminhamento e desenvolvimento dos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências.

No que concerne à etapa de Informação e Orientação, cujo objetivo é complementar a informação recolhida acerca do perfil do candidato de modo a ser possível confrontá-lo com as alternativas, é esperado que os candidatos adultos sejam capazes de desenvolver o autoconceito, interagir eficazmente, gerir informação, gerir a mudança, decidir e atingir percursos qualificantes e preparar a (re)inserção no mercado de emprego. Ou seja, que consigam adotar atitudes e comportamentos que demonstrem que possuem uma perceção de si mais realista, domínio que faz parte do trabalho da psicologia a par também da observância e avaliação da resposta mais adequadas às suas aptidões e motivações, intervenções que somente este profissional, munido de instrumentos necessários, é capaz de avaliar.

No ponto 5. da referida portaria, exige-se que este técnico deva ainda ser detentor de habilitação académica de nível superior e possuir formação e/ou experiência numa das seguintes vertentes: Orientação escolar ou profissional; Metodologias de acompanhamento de jovens ou adultos em diferentes modalidades de formação, assim como no acompanhamento de formação em contexto de trabalho; Metodologias de trabalho com dinâmicas adequadas a pessoas com deficiência e incapacidade; Metodologias de educação e formação de adultos, incluindo o balanço de competências e a construção de portefólios.

Este conjunto de metodologias são constitutivas de um perfil específico do Profissional da Orientação, colocando aqui o acento se um outro qualquer técnico (das mais diversas áreas das ciências sociais e até mesmo de algumas outras áreas da psicologia) tem conhecimentos e capacidades para, junto dos jovens e adultos, promover uma gestão eficaz das suas carreiras e apoiar na (re)orientação de projetos de vida, de modo a facilitar as diversas transições a que vão estando sujeitos, nomeadamente entre a escola e o mercado de trabalho, o regresso ao sistema de ensino ou até de formação, as constantes mudanças entre emprego e desemprego, em diferentes locais e até funções, e nas transições de emprego para a reforma. Certamente que o psicólogo- profissional de orientação, com formação específica nesta área da psicologia, estará munido de conhecimentos e competências capazes de intervir e dar resposta a um vasto leque de problemáticas relacionadas com as questões da orientação vocacional e consequentemente com as outras problemáticas conexas ao desenvolvimento humano.

Em conjunto com isto, também a Resolução do Conselho de Ministros n.º 104/2013, de 31 de dezembro, determina compromissos orientados para jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos, os designados por jovens NEET – *Not in Employment, Education or Training*, que não se encontram a estudar, a receber formação ou a trabalhar, requerem uma intervenção concertada no âmbito da orientação escolar e profissional, com a finalidade de facilitar a inserção em percursos de educação e formação profissional, através de uma intervenção articulada por parte dos Centros Qualifica, dos Serviços de Psicologia e Orientação e dos serviços públicos de emprego (algo que só alguns Técnicos Especializados realizam, ou seja, exercem funções em ambos os serviços). Sendo a qualificação dos jovens, jovens inativos (desempregados) e dos adultos uma prioridade estratégica para todos nós e para o próprio país em termos holísticos, ganha ainda mais sentido que se aprofunde a formação de técnicos especializados nesta área de intervenção. Os TORVC dos atuais Centros Qualifica, que sucederam aos Centros de Qualificação e Ensino Profissional (CQEP), aos Centros Novas Oportunidades (CNO) e

aos Centros RVCC, necessitam que se atue num referencial de trabalho rigoroso do ponto de vista da formação destes técnicos. E é aqui que estou, querendo fazer parte de uma mudança no sentido da estabilidade e confiança de todos e para todos.

Existem escolas com mais de dez anos de experiência nesta área. Urge a constituição de uma rede de centros vocacionados para a qualificação de adultos, que se tornou uma prioridade nacional reforçada pelo Decreto-Lei n.º 14/2017, de 26 de janeiro, que procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro. Para além das escolas, há toda uma necessidade de intervenção territorial nacional a este nível, passando pelas mais diversas entidades e organismos que se deparam com esta emergência de resposta de acordo com as necessidades de educação e formação de jovens e adultos.

Segundo a ANEQP (2017, p.6) “Importa, pois, estruturar e consolidar práticas de orientação que permitam ajudar adultos e jovens inativos a clarificar as suas expetativas e necessidades, a aprofundar o conhecimento de si próprio, a definir projetos realistas de qualificação e de desenvolvimento profissional e, por sua vez, a serem capazes de reformular esses mesmos projetos no seu ciclo de vida”, balanço de competências e desenvolvimento das competências necessárias à tomada de decisões e à gestão de carreira.

De acordo com o mesmo documento (ANQEP, 2017,p.9), a “Orientação vocacional – Abordagem psicoeducacional que ajuda a criar ou a desenvolver modos específicos de relação consigo próprio e com as várias experiências de vida, e a estabelecer correspondências entre estas e atividades de estudo e de trabalho” deverá fazer parte da formação de um profissional da psicologia que trabalhe as questões da orientação com adultos a par do “Aconselhamento de carreira – Abordagem que utiliza modelos auto reflexivos e outros que clarificam as escolhas através de atividades de atribuição de sentido da vida pessoal, em geral, e da vida de trabalho, em particular. Estas atividades relacionam-se com a clarificação de valores e a análise de narrativas de vida. São intervenções que beneficiam indivíduos pouco desenvolvidos do ponto de vista vocacional, impulsionando-os para a autodeterminação, designadamente, jovens e adultos que interromperam percursos de aprendizagem (desistentes da aprendizagem) e trabalhadores insatisfeitos com o seu percurso profissional.” A isto também se junta a “ Educação para a Carreira – Abordagem que pretende motivar para a aprendizagem e para o trabalho, ajudando o indivíduo a ser um agente ativo do seu desenvolvimento, ao nível da tomada de decisão e planeamento de carreira (...) A programação de atividades de educação para a carreira deve envolver vários agentes como alunos, pais, formadores, empregadores, entre outros, e providenciar uma intervenção articulada com outros serviços e estruturas da

comunidade local, sendo a responsabilidade do desenvolvimento vocacional dos indivíduos partilhada entre todos os intervenientes”, algo que estes profissionais deverão ser capazes de desempenhar, preparando os adultos para a (re)construção dos seus projetos de vida. Para além da possibilidade de administração de provas de avaliação psicológica, somente disponíveis para profissionais na área da Psicologia, estes psicólogos/as têm a capacidade para orientar, um processo de apoio à construção de vida que deve iniciar-se com a escolaridade e prolongar-se no ciclo de desenvolvimento do indivíduo através de intervenções dinâmicas e flexíveis, de encontro às especificidades dos adultos que se dirigem aos Centros ou a outro tipo de entidades que possam vir a desenvolver estas temáticas com enfoque na mudança do indivíduo numa perspetiva de orientação e aconselhamento de carreira.

Mas, devemos estar todos conscientes que não parece verdade que todos os psicólogos tenham uma formação adequada ao desenvolvimento destes procedimentos de trabalho e é por isso que proponho a discussão, sugerindo uma espécie de modelo de formação que promova a capacitação de um perfil específico do profissional da psicologia que intervenha na orientação vocacional com adultos com o objetivo de promoção do desenvolvimento Humano.

Este guia metodológico (ANQEP, 2017), têm-me ajudado enquanto profissional da orientação e do reconhecimento e validação de adquiridos a conduzir a minha prática profissional e ajudado a colocar em evidência para toda a comunidade a importância do papel da Orientação ao Longo da Vida na vida e decisões de jovens e adultos. Este mesmo processo de orientação realiza-se e deverá realizar-se por quem intervém nesta área, através da utilização de uma série de instrumentos e abordagens conceituais diversificadas como cognitiva, comportamentalista, cognitivo-comportamentalista; narrativa autobiográfica; analítica e de estratégias consentâneas com a abordagem utilizada, entre as quais também posso destacar o brainstorming, o *roleplaying*, a resposta a inquérito, inventário ou até outros testes de avaliação diferencial. Estes são alguns exemplos da panóplia de procedimentos que este profissional deverá ter em consideração nas intervenções de orientação com este público. Apenas elenquei uma apresentação de algumas ferramentas técnicas, mas, mais do que isso, procurarei, neste processo de investigação, refletir e aprofundar a multiplicidade de questões que atravessam a prática do profissional de Orientação neste âmbito.

Hoje, com mais de dez anos a afinar o meu *modus operandi* na área da Educação e Formação de Adultos e com as lacunas que inevitavelmente vou encontrando ao longo do

meu percurso profissional, constatei que acima de tudo, a minha atuação deveria ser rigorosa e conhecedora dos princípios da orientação psicológica vocacional (já aqui explanados) mas também pegar neste conhecimento e flexibiliza-lo ao adulto procurando novas formas de atuação. Percebi, também, ao longo destes anos que não existe ainda uma formação consistente e acessível em que tanto a sociedade como os psicólogos possam recorrer para desenvolverem este trabalho, tendo em vista o desenvolvimento do indivíduo. São inúmeros os casos em que um qualquer psicólogo responde (ou não) e este tipo de solicitações, desvirtuando-se assim a importância que assume a formação/qualificação e emprego na vida do indivíduo.

O que se seguirá será uma tentativa de aproximar este profissional da orientação vocacional a um modelo de intervenção psicológica adaptado à necessidade do adulto.

Como ponto de partida, defini a minha formação académica, a minha experiência profissional, a formação contínua nesta área e a minha vontade de fazer mais por um sector da Psicologia e da Educação que inevitavelmente se cruzam e necessitam de práticas adequadas de intervenção. Em termos metodológicos, defini um grupo de discussão focalizado de profissionais que atuam também neste domínio, que pudesse ser promotor de reflexão e de um suporte conceptual que me ajudasse a construir este modelo de formação em forma de *guidelines* profissionais, para atuação do profissional de orientação vocacional com adultos. Apresentarei seguidamente os contributos averiguados por esta metodologia de investigação, que posteriormente serão analisados para darem lugar à proposta de perfil profissional neste domínio.

2.Abordagem Metodológica

2.1.O Grupo de Discussão Focalizado

No sentido de justificar a pertinência desta investigação, apresentarei de seguida a abordagem metodológica que me propus utilizar, pois “a metodologia, o enquadramento teórico e a habilidade do investigador na construção do trabalho científico compõem o tríptico que sustenta a investigação científica.” (Galego &Gomes, 2005, p. 173). Com base nesta premissa, o presente estudo que parte de uma reflexão de significados profissionais, de onde emergem problemáticas de estudo, pelo que o desafio será também o desenho metodológico a adotar. Assim, a metodologia escolhida para aprofundar esta temática

baseia-se numa abordagem de natureza qualitativa, sendo que esta recolha de dados se desenvolve através do contacto com pessoas, experiências e factos que constituem o objeto de pesquisa.

Neste âmbito optou-se pela utilização de um *focus group* e que permite “aflorar as diversas dimensões e visões de diferentes indivíduos sobre um tema previamente definido dentro do grupo” (Galego & Gomes, 2005, p. 173).

A utilização desta técnica prende-se com uma análise temática que envolve questões complexas que necessitam de exploração. Desta forma, a ideia é partir para um debate estruturado, devidamente mediado, cuja partilha e clarificação progressiva de diversos pontos de vista levam a aceder a informação útil para a investigação.

De acordo com Stewart et al. (2007 in Silva, Veloso e Keating 2014), entre o leque possível da aplicabilidade do *focus group* destaca-se a obtenção de informação sobre um tópico de interesse, estimular novas ideias, diagnosticar os potenciais problemas com um novo programa, em suma, compreender como os participantes falam acerca de um fenómeno de interesse, ajudando também na interpretação de resultados obtidos previamente.

Desta forma, de acordo com a bibliografia consultada (Bloor et. al. 2001, Krueger e Casey, 2009 e Morgan, 1998), procuram-se agregar as várias decisões e etapas subjacentes à implementação desta metodologia de investigação e que se desenvolvem em cinco fases (planeamento, preparação, moderação, análise de dados e divulgação de resultados).

2.2. Planeamento

O Planeamento do grupo de discussão deverá alicerçar-se nos objetivos do próprio projeto de investigação. Nesse sentido, como o objetivo central será a definição do Perfil do Profissional de Orientação Vocacional de Adultos, será a partir daqui que se começou a delinear o guião de entrevista, a escolha dos participantes, bem como o número de participantes a convidar

Assim, espera-se que a estrutura do *focus group* seja moderadamente estruturada, e nesse sentido, a elaboração do guião de entrevista obedece a uma estratégia em “funil” (Morgan, 1997 in Silva, Veloso e Keating 2014), onde tal como o nome indica, a ideia é partir de questões mais abertas até chegar a maior detalhe de respostas.

2.2.1. Elaboração do Guião de Entrevista

Na tentativa de responder ao objetivo do presente estudo de investigação, será apresentado o Guião de entrevista que procura evidenciar algumas questões chaves para a elaboração do Perfil do Profissional de Orientação Vocacional com Adultos.

Inicialmente construiu-se um guião mais longo que depois foi testado em procedimentos exploratórios com dois colegas que trabalham também na área da Orientação com Adultos no sentido da formulação de perguntas claras e assertivas tendo em conta o propósito do questionamento e em jeito de “afunilamento” de questões.

Nesse sentido, partindo da condição que deverá ser o Psicólogo o Profissional a desempenhar estas funções, são apresentadas as questões, numa lógica de “afunilamento”, que foram discutidas no *focus group*. Esta organização de questões iniciou-se com uma mais aberta para depois se proporcionar um posicionamento mais específico sobre a temática em análise.

Assim, o debate partiu da perceção da intervenção psicológica vocacional de Adultos em Portugal e qual importância para a definição de um perfil de um profissional nesta área, elencando as atividades, os saberes científicos/formação bem como as competências técnicas que este profissional deveria apresentar, isto com o objetivo de facilitar à investigadora na análise de resultados o delinear das *guidelines* para a definição deste perfil profissional.

2.2.2. Composição do Grupo

A escolha dos participantes a incluir nos grupos, deve, de acordo com diversos autores (Krueger e Casey, 2009, Morgan 1998 in Silva, Veloso e Keating 2014), partir de pontos comuns de modo relevante para o estudo, sendo que esta “correta homogeneidade” deverá ser preditora da qualidade das discussões produzidas e por conseguinte dos resultados atingidos. Tendo em conta esta condição, a composição do grupo centrou-se na escolha de Psicólogos atualmente a exercer funções de Orientação com Adultos no atual Programa Qualifica, e que contempla este Profissional na constituição das suas equipas técnico-pedagógicas nas funções de Técnico de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências. Note-se que tal como a investigadora, todos os membros do grupo, partilhavam do interesse em debater este perfil profissional, uma vez que não só exercem

estas funções como sentem a necessidade de uma Profissão devidamente estruturada em termos de práticas e dos profissionais que a desempenham.

Optou-se pela realização de só um *focus group*, pois de acordo com Morgan (1998) com a realização de apenas um grupo, otimiza-se um cuidado especial na interpretação dos dados e na comparação com os dados obtidos já pela experiência e elementos recolhidos pela investigadora.

Quanto ao tamanho do grupo, foram recrutados cinco elementos, de acordo com o que tem vindo a ser sugerido pela operacionalização destes grupos de discussão. Estes poderão oscilar entre quatro a doze participantes, sendo que tipicamente contam entre os cinco e dez elementos (Krueger e Casey, 2009 in Silva, Veloso e Keating 2014).

A escolha por um grupo de cinco elementos, requereu cuidado essencialmente na qualidade de respostas que poderiam ser obtidas por parte de cada elemento, uma vez que teriam obrigatoriamente mais tempo para expressar a sua opinião relativamente às questões em debate.

2.3.Preparação

2.3.1 Recrutamento dos Participantes

Tal como referido, a escolha dos participantes recaiu em Psicólogos a exercer as funções de Técnico de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências, doravante Técnico de ORVC, em Centros Qualifica cuja área geográfica de intervenção é pertencente à NUT III. Especificamente, duas Técnicas eram da região de Aveiro e três técnicas da área metropolitana do Porto.

O método de seleção foi através do conhecimento profissional da investigadora e também do efeito bola de neve.

O primeiro contacto de cariz informal foi estabelecido 1 mês antes, e de acordo com a sugestão da bibliografia (Morgan, 1998 in Silva, Veloso e Keating 2014) duas semanas antes da realização do *focus group* foram contactados formalmente com envio de um convite formal por parte da investigadora e da entidade de ensino onde se desenvolve a presente dissertação; na semana anterior foram contactados novamente e foi enviado, para conhecimento, o Consentimento Informado para participação no grupo de discussão (Anexo 1). No dia anterior procedeu-se a novo contacto telefónico. Em todos estes contactos e especialmente nas condições de participação pelo Consentimento Informado,

foram evidenciados os objetivos do estudo e as regras de participação, incluindo local e tempo estimado de modo a evitar abandonos precoces de participação.

2.3.2. Condições logísticas de realização

A escolha do local de realização do *focus group*, debruçou-se essencialmente na proximidade geográfica e central para todos os elementos do grupo. Foram também asseguradas as condições essenciais de conforto e disponibilizados os recursos necessários para a realização deste grupo de discussão.

Neste enquadramento, a escolha recaiu na Escola Secundária Ferreira de Castro em Oliveira de Azeméis, tendo-se optado por uma sala de médias dimensões equipada com equipamentos áudio e vídeo para que todos os participantes se sentissem confortáveis na promoção de uma discussão profícua.

2.4. Moderação

A escolha do mediador para o presente grupo de discussão recaiu sobre a própria investigadora. Ainda que esta decisão possa merecer discussão em termos de imparcialidade e enviesamento, a literatura também ressalta a mais valia que poderá existir num mediador focado no tema em investigação, mantendo uma posição de suporte face ao grupo na exploração dos tópicos de forma a proporcionar novos insights (Morgan, 1997, 1998 in Silva, Veloso e Keating 2014). Assim, a opção de um mediador contextualizado pela temática em discussão, reunindo competências de comunicação, empatia e de dinâmicas de grupo, parecem induzir para uma escolha mais preditiva de sucesso, subvalorizando os contributos negativos do seu “envolvimento”, ainda que obrigatoriamente imparcial e responsável numa investigação que se pretende rigorosa e consistente.

De modo a promover um ambiente confortável, promotor de uma discussão profícua onde os participantes se sentissem livres para expressar a sua opinião, a escolha de um ambiente acolhedor e de familiaridade com o moderador, fez com que se minimizassem algumas variáveis externas, como interrupções ou funcionamento dos equipamentos, certificando-se apenas o moderador que todos os participantes tivessem oportunidades de participação.

A duração do grupo de discussão demorou cerca de 90 minutos e foi realizado no dia 26 de fevereiro de 2019.

2.5. Análise e Discussão dos Resultados

No desenvolvimento da dinâmica de *focus group* todos os intervenientes participaram ativamente, dando os seus contributos pessoais para o aprofundamento das questões em análise. Foi assegurada a captação de todas as interações relevantes entre o grupo, bem como durante o decorrer da discussão foram sendo tiradas notas de complementaridade à análise da transcrição do que foi abordado.

Para que fosse possível uma melhor compreensão das transcrições áudio e vídeo, procedeu-se também à elaboração de um Questionário Sociodemográfico (Anexo 2), cujo objetivo visou a identificação dos elementos do grupo, possibilitando complementar a apreciação do debate.

Tabela 1 - Identificação dos participantes

Sujeito	Idade	Área e nível de qualificação	Formação Pós Graduada na área	Membro da OPP desde	Anos de trabalho nas funções de Profissional de RVC
D	36	Psicologia Mestrado	Sim	2010	9
S	35	Psicologia Licenciatura	Não	2011	7
M	34	Psicologia Licenciatura	Não	2011	7
P	26	Psicologia Mestrado	Sim	2017	2
MA	28	Psicologia Mestrado	Não	2017	1

O desenvolvimento do debate durante o focus group permitiu a emergência de numerosas contribuições, contudo, nem sempre centradas nas questões propostas.

Na análise dos discursos dos participantes procuraram-se identificar interligações e meios de ampliação das questões em investigação. Este foi o mote para o aparecimento de novas dimensões para os temas debatidos, levantando questões chave para as considerações finais do presente estudo.

Todos os discursos (perceptíveis) foram transcritos e procurou-se identificar (de acordo com os sujeitos apresentados no quadro) as afirmações que melhor sustentassem a posição de cada participante. Note-se que toda a transcrição das respostas dos participantes foi realizada manualmente através da visualização cuidada do suporte áudio e vídeo usados no grupo de discussão.

Inicialmente a dinâmica do grupo pautou-se por alguma rigidez, contudo, no desenrolar da discussão facilmente se “quebrou o gelo” passando esta dinâmica a ser reveladora de bom entrosamento entre as participantes.

De seguida, passa-se a identificar sinteticamente as respostas mais expressivas dos participantes às perguntas do guião. Assim, e relembrando a lógica de questionamento em funil da temática em estudo, colocam-se em destaque os seguintes contributos:

Questão 1. Qual a vossa perceção da intervenção psicológica vocacional de Adultos em Portugal

Este tema foi discutido de forma muito ativa e deixou transparecer, com nitidez a “inexistência” de um modelo/sistema que verdadeiramente esteja ao serviço (e apoio) de adultos confrontados com necessidades de apoio (psicológico) vocacional. De facto, num contexto mundial tão marcado por mudanças permanentes, parece que os “adultos são deixados “soltos” e “abandonados” no confronto com as inevitáveis alterações dos seus projetos de carreira, tal como é sugerido por Gonçalves (2015), salientando que as mudanças históricas das duas últimas décadas, transformaram a relação do sujeito com a formação e o trabalho e que inevitavelmente vão condicionar a investigação e intervenção da orientação vocacional. Questão ainda mais aguda quando confrontados com o inevitável envelhecimento e a impositiva revolução tecnológica. Neste particular, a maioria dos participantes apontam para a “(...) diversidade de instituições, profissionais, modelos e metodologias de intervenção, e que quase sempre parecem estar orientadas para indicadores impressivos de realização independentemente da qualidade e dos resultados

pessoais e profissionais desses processo”; (Sujeito S e D) ... “ parece ser descorado o papel do psicólogo em detrimento dos “números” e das aberturas dos concursos/modalidades de formação promovidas pelas entidades” (sujeito S).

Parece ser consensual a ideia nuclear, que é ainda uma área com pouco investimento e sem o devido enfoque técnico nas questões da orientação vocacional, “ (...) uma vez que até se constata o exercício destas funções por parte de outros profissionais” (M). Esta ideia foi amplamente debatida, chegando a criar concordância entre todos os participantes que “É necessário trabalhar esta necessidade por parte de todos os agentes envolvidos, partindo do Estado e das diretrizes dos diferentes Ministérios, até ao papel da Ordem dos Psicólogos Portugueses na tutela das funções específicas que deverá desenvolver este psicólogo que trabalha orientação com adultos.” (D e S). Foi também unânime a ideia de que só o conhecimento do psicólogo sobre o desenvolvimento humano, conseguirá promover uma orientação de qualidade ao invés de “encaixar” pessoas em determinadas respostas, sejam elas de cariz formativo ou profissional (S), deixando aqui implícito que o Profissional de Orientação deverá estar munido de um referencial de competências técnicas e humanas que possam ir de encontro à resolução do problema basilar deste tipo de intervenção, e para tal é premente um entendimento do desenvolvimento vocacional enquanto dimensão da totalidade do desenvolvimento humano (Campos, 1980 in Imaginário e Campos, 1987).

Questão 2. Parece-vos importante a definição de um perfil profissional da intervenção psicológica vocacional de Adultos?

Na linha de discussão já iniciada foi também unânime a opinião de que só um psicólogo com formação específica nas questões da orientação vocacional com adultos, poderia desempenhar este tipo de funções. “Não basta ser só psicólogo, nem tão só psicólogo da Educação. Um psicólogo que trabalhe as questões de um Serviço de Psicologia e Orientação numa Escola não trabalha, por exemplo, balanço de competências, construção de portefólios ou narrativas autobiográficas.” (D), acrescentando-se a este facto que estes profissionais assumem conhecimentos específicos que em muito se afastam das competências técnicas de outros psicólogos a trabalharem outras questões. “é importante definir bem o nosso papel para que as pessoas percebam que a procura deste psicólogo é diferente de outros psicólogos que os ajudarão noutras questões (clínicas, por exemplo)” (M) ... “Dentro da Psicologia da Educação deveria haver especificidades na formação

deste psicólogo que faz orientação com adultos”. Assim é corroborada a ideia de alguns estudos, nomeadamente de Faria e Gonçalves (2015) que apontam como inegável o papel preponderante que estes profissionais assumem tal como a sua formação académica e profissional.

Assim, a inexistência de *guidelines* profissionais neste domínio dificulta em muito o conhecimento por parte de todos do trabalho que este psicólogo desenvolve, contrariando a possibilidade de acesso da comunidade a este tipo de intervenção. “Há guidelines para o Psicólogo Escolar de forma geral e onde estão as funções que nós realizamos? Não as vemos contempladas e dificulta o nosso trabalho!” (D). Assim ao definir um perfil profissional de intervenção psicológica com Adultos, deixaria de se estar vinculado a questões políticas ou à dependência de projetos de financiamento, tal como é sugerido por Pires e Gonçalves (2015) ao realçar a importância da capacitação destes profissionais que operam num terreno, onde, com frequência, as oscilações das políticas públicas provocam a derrocada do que já foi construído. Assim, o enfoque deveria estar alinhado, acima de tudo para o desenvolvimento humano, trabalhando a intervenção psicológica nas questões da gestão de carreira, passando pela (re) integração profissional e (re)qualificação da comunidade.

Para tal, também seria necessário que o trabalho destes psicólogos abrangesse todo o território nacional, não estando apenas confinado a estruturas como os Centros Qualifica ou pelos serviços disponibilizados pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional. “(...) o trabalho destes psicólogos deveria ser alargada para além da missão dos Centros Qualifica.” (M). Paralelamente a esta ideia, acrescentou-se o facto da Ordem dos Psicólogos assumir mais uma vez importância de relevo para equacionar uma definição desta Especialidade, tendo em conta as suas características de atuação. “As Especialidades deveriam ser mais bem trabalhadas e claras pela Ordem, até porque a Especialidade Avançada de Psicologia Vocacional e Desenvolvimento de Carreira está bem mais orientada para os Psicólogos do SPO das Escolas.” (P).

Questão 3. Quais as atividades que deviam ser dinamizadas pelos Psicólogos que trabalham neste domínio?

Sobre este item todas as sugestões apresentadas pelas participantes recaíram em atividades que apoiam e orientam as tarefas de construção dos objetivos vocacionais dos adultos e na exploração dos seus percursos, no sentido de identificação das suas

necessidades de educação, formação e de carreira, adequando-as às suas aptidões e motivações. “Atividades de exploração e informação. Visualização de cenários, desenvolvimento de planos individuais de intervenção na carreira. Trabalhar a motivação e o autoconceito de forma transversal.” (D); ... “Planejar o futuro, trabalhar com o adulto a mudança para o mercado de trabalho atual, ajudar na sua (re)qualificação e na sua (re)inserção profissional. Estratégias de resolução de problemas, trabalhando a proatividade e tomada de decisão.” (M) Tal como apresentado por Imaginário e Campos quanto “à natureza psicológica da abordagem vocacional – da elaboração e implementação de projetos vocacionais, da resolução de problemas exigida pela tomada de decisões vocacionais (...) em suma, é evidenciado este confronto no exercício de comportamentos exploratórios, através da preparação, realização e integração de atividades sobre os materiais que são feitos os projetos vocacionais.” (1987).

Assim sendo, numa lógica de que só psicólogo consegue levar estas pessoas a pensarem sobre questões do seu desenvolvimento, foi revelador perante as opiniões dos participantes que o planeamento deste tipo de atividades é o meio de promoção dessa reflexão individual. Pois continua na ordem do dia os princípios lançados por Campos (1988, p.7) em que a “transferência, adaptação e criação de práticas de intervenção psicológica adequadas aos problemas do desenvolvimento humano no nosso contexto que devem merecer o investimento prioritário destes psicólogos”.

Questão 4. Quais os saberes/ conhecimentos profundos, sólidos e fundamentais (saberes científicos/formação) que deveria ter este profissional de orientação vocacional com adultos?

Nesta questão o acento foi colocado na necessidade de formação de base na área da Psicologia, tendo em conta o conhecimento técnico-científico de uma série de teorias com enfoque para as questões da Psicologia do Desenvolvimento Humano, da Psicologia da Aprendizagem e Andragogia e Teorias e Modelos de Desenvolvimento Vocacional. “Formação em Psicologia obrigatório; conhecimento das dinâmicas de trabalho da Educação de Adultos, como Gestão de Carreira ou Balanço de Competências” (D); ... “Orientação – valores, interesses, expectativas com base nos pressupostos da orientação vocacional não descorando os contributos da Andragogia.” (S).

Ainda assim e numa panóplia de conhecimento alargado que este profissional deverá possuir levantou-se a questão da parca informação e formação do psicólogo nesta

área em termos de instrumentos, especialmente em termos de avaliação. “(...) se necessitar de fazer avaliação nesta área não são acessíveis e de conhecimento claro os materiais a usar (...) em formações de orientação vocacional, a orientação com adultos é residual e nunca há contributos de nenhum colega que tenha usado este ou aquele instrumento específico (...)” (M). Constatou-se assim entre os elementos do grupo de discussão que era escassa a formação académica nesta área, não havendo respostas nem em termos de formação de base nem em formato de formação avançada, sendo de opinião geral que “em formações de orientação vocacional, a orientação com adultos é residual e com pouca informação (...) ou por falta de investimento dos próprios psicólogos ou por existirem poucos estudos e investigação para o desenvolvimento de novas ferramentas de trabalho”.

Uma matriz de cariz técnico-científico destes psicólogos é também emergente e condição essencial para que se faça um trabalho com qualidade e devidamente reconhecido por todos. Ideia que vai sendo defendida por vários autores como Imaginário e Castro (2011), destacando a importância de uma “sensibilidade psicológica” a par da “dimensão educativa” na intervenção do Técnico/Psicólogo na Educação e Formação de Adultos, elencando as principais competências de atendimento deste profissional, equiparando-as àquelas que se utilizam na consulta psicológica. Isto par também dos estudos de Pires e Gonçalves (2015) que defendem o psicólogo como base segura do adulto neste tipo de processos, pois as experiências vivenciadas, sendo fenómenos afetivos de natureza subjetiva, só poderão ser alvo de análise se houver uma atmosfera de confiança e aceitação, daí a extrema importância atribuída à relação entre o Técnico/Psicólogo e o adulto em acompanhamento.

Questão 5. Quais as competências e saberes- fazer técnicos que devia ter este profissional de orientação vocacional com adultos?

Elencaram-se neste tema essencialmente as competências que permitem implementar e gerir os procedimentos ao longo de todas as fases do processo de orientação com o adulto, promovendo momentos de reflexão e aconselhamento, confronto com a informação e facilitar a exploração para a interpretação, apropriação e tomada de decisão perante os objetivos do indivíduo. “ Comunicação, princípio da beneficência, assertividade, autonomia no desenvolvimento da intervenção realizada com o adulto, preservar a confidencialidade, questões éticas e deontológicas devem ser também

facilitadas não só pelos profissionais, mas também pelas entidades onde se encontram estes serviços” (M)

Tudo isto na base do estabelecimento de uma relação de confiança, salvaguardando o princípio da beneficência da pessoa tendo em conta todas questões éticas e deontológicas da profissão. “(...) uma relação de confiança é fundamental para trabalhar estas questões em vista o desenvolvimento psicológico (...)” (P) tal como defendem Faria e Gonçalves (2015, p.213) “o Psicólogo deverá revelar-se autêntico, estar disponível para ouvir, não efetuar e verbalizar juízos de valor, criar um ambiente de aceitação e genuinidade em que o adulto consiga ver reunidas, na relação criada com aquele profissional, as condições de confiança e respeito pela sua história de vida.”

Questão 6. Qual a vantagem para a profissão de existir este perfil profissional?

O grupo foi da opinião que uma matriz de trabalho que organizasse todas as funções (instrumentos e técnicas) facilmente promoveria a homogeneidade de intervenções nesta área, sendo uma forma de tornar mais válido e reconhecido o trabalho destes profissionais. A existência de uma matriz de funcionamento com *guidelines* específicas em termos de competências, técnicas e instrumentos ajudariam este psicólogo à imagem do que já acontece com outras áreas da psicologia, a clarificar o seu contributo (e necessidade) junto da comunidade. “Se existisse algo mais organizado (funções, instrumentos e técnicas) era benéfico para todos. Deveria existir uma matriz de trabalho e assim a promoção da homogeneidade de intervenções, parece-me que seria uma forma de tornar o nosso trabalho mais válido e reconhecido” (D)

Para isso reiterou-se o facto de todos se envolverem na definição deste perfil profissional, destacando o papel do Estado Português e da Ordem dos Psicólogos Portugueses, em prol de uma visão da Orientação Vocacional de Adultos numa perspetiva de Desenvolvimento Humano.

“ (...) a existência de uma matriz de funcionamento com *guidelines* específicas em termos de competências, técnicas e instrumentos ajudariam a clarificar o papel deste profissional (...)” (M) ... “(...) A mudança parte de cada profissional mas aqui é gritante o contributo dos Ministérios (da Educação; do Trabalho e da Solidariedade Social) e da Ordem dos Psicólogos” (S e D) ... “Não há formação adequada” (P e MA). Nesta linha de emergência continuam a estar atuais os pressupostos avançados por Campos (1988) na década de 80 do século passado, apontando a formação dos psicólogos como nem sempre

providos de todas as oportunidades de formação necessárias para um desempenho profissional autónomo e competente. Isto porque o desenvolvimento vocacional faz parte de uma dimensão importante do desenvolvimento psicológico global, envolvendo a exploração do mundo da educação/formação, da qualificação e do trabalho (Pires e Gonçalves, 2015).

De toda esta análise, e de um modo global, constata-se que foram os participantes com maior número de anos de experiência em funções de orientação com adultos que tiveram contributos mais relevantes no grupo de discussão. Eventualmente por terem um conhecimento (de experiência feito) alargado das necessidades dos psicólogos nesta área ao longo da última década e por estarem mais envolvidos nas dinâmicas de Educação e Formação de Adultos. Contudo, e pelo cariz exploratório do estudo, as respostas poderão sempre ter uma leitura subjetiva sendo condicionadas pelas circunstâncias vivenciadas aquando da realização do processo. Ainda assim, esta análise dos conteúdos, de forma qualitativa, poderá permitir a reflexão sobre um conjunto de fatores que, não obstante a sua relevância, não esgotam a complexidade do papel do psicólogo e por conseguinte da intervenção psicológica na orientação de adultos, pois deixa-se aqui a certeza do trabalho que esta área tem pela frente, tanto por legitimar (em termos de práticas e recursos) como por conquistar. Assim, esta investigação não pretende abarcar grandes conclusões, mas sim aceder aos significados atribuídos por um grupo de profissionais que trabalha esta área de intervenção, com uma série de limitações e que urge defender, compondo assim um modelo de formação/ matriz de trabalho que formem este profissional de orientação de adultos.

3. Um racional teórico para a intervenção Psicológica Vocacional com Adultos em processos de Educação Formação: proposta de intervenção.

Ao longo dos anos e com o foco na intervenção vocacional com jovens e adultos têm vindo a acentuar-se a premência de uma identidade clara para o profissional que desempenha estas funções. Assim, a necessidade parece sugerir um profissional e não um técnico (pela sua interpretação dúbia quando se subentende uma panóplia de intervenções alargada comprometendo-se o rigor e o seu referencial de atuação), cuja formação inevitavelmente se cruza com a formação do psicólogo (Imagínario e Castro, 2011).

Contudo, bastará a “Psicologia do Psicólogo” como porta de entrada para a intervenção vocacional a este nível? Sabe a comunidade científica, e falando apenas e só na Psicologia da Educação, da variadíssima intervenção (e por conseguinte, formação) que estes psicólogos reúnem no seu perfil profissional. Por se saber como é alargado este conhecimento e consequentemente pouco trabalhado o foco específico nas necessidades de orientação vocacional dos adultos, é a razão da apresentação desta proposta de elaboração de um racional teórico para a aplicação prática deste Profissional da Psicologia. Pretende-se assim chegar a um perfil amplo, rigoroso e completo, que suporte uma intervenção focalizada nas questões do desenvolvimento humano através da orientação vocacional contextualizada no tempo e no indivíduo ao longo do seu ciclo de vida.

Para que seja possível a articulação entre os sectores da educação e formação e o mercado de trabalho proposta pela Estratégia Europa 2020 (ANQEP, 2017), Portugal terá para contribuir com a capacitação dos seus profissionais de forma a ser promovido o acesso de todos os indivíduos a serviços de orientação, e que o façam com a garantia de qualidade perante uma homogeneidade de práxis devidamente validadas.

Assim, e ainda que os demais sistemas onde atualmente se realizam intervenções vocacionais com adultos, possam continuar a desempenhar um papel importante (Rothes, 2018), o profissional de orientação é preponderante para o sucesso de construção de respostas/percursos perante os projetos educativos e profissionais, que permitam ajudar também a população adulta a clarificar as suas expectativas e necessidades, aprofundando o conhecimento de si próprio, a definir projetos realistas e serem capazes de os reformularem ao longo de todo o seu ciclo de vida. Até porque, se o paradigma da Aprendizagem ao Longo da Vida tem vindo cada vez mais a dar provas da sua consequência positiva no desenvolvimento humano, também hoje a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019) nos incentiva na “construção de um ecossistema de aprendizagem ao longo da vida que seja eficaz e adequadamente financiado” (p.11).

Segundo Rothes, na conferência “Educação de Adultos: Transformar Potencial em Futuro”. Anadia, (2019) “os benefícios da Aprendizagem ao Longo da Vida vão para além dos resultados em termos de produtividade económica apontados pelos resultados da aprendizagem formal (...) também os contributos das aprendizagens não formais e informais revelam uma extensa lista de evidências ao nível dos campos da saúde, emprego, social e comunitário”.

Perante esta complexidade integrante do desenvolvimento do indivíduo, pressupõe-se uma intervenção de orientação levada a cabo por um profissional cuja formação em

psicologia afunile para muito mais do que a competência técnica de aplicação de provas de avaliação psicológica e informação sobre respostas de qualificação e (re)inserção profissional: esta intervenção deverá conduzir dinamicamente no aprofundamento do conhecimento, no desenvolvimento de competências de gestão pessoal e de carreira, na construção de um *self* único e na definição de um padrão positivo orientado para o sucesso (educação, trabalho e cidadania).

Este profissional terá a missão de mobilizar os indivíduos para a aprendizagem ao longo da vida e capacitá-los para a reformulação dos seus projetos de vida (e de carreira) sempre que percecionem essa mudança. O profissional deverá trabalhar as questões da Orientação numa perspetiva de Aprendizagem ao Longo da Vida como que um imperativo ontológico “no sentido de proporcionar ao adulto de que quanto mais aprendemos mais nos tornámos humanos através da Educação” tal como sugere Oliveira na mesma conferência em Anadia (2019).

Quem o faz deverá investir primeiramente na sua formação. Esta deverá ser devidamente comprovada e validada para o exercício destas funções, cuja missão deverá ser atribuída à entidade competente para o efeito, a Ordem dos Psicólogos Portugueses. Trata-se, pois, de uma questão urgente, uma vez que as competências de avaliação psicológica e intervenção de carreira são exclusivas do(a) Psicólogo(a) (OPP, 2015). Ainda assim, segundo o estudo de Cordeiro et. all (2018) estas iniciativas de apoio à empregabilidade dos(as) diplomados(as) em Psicologia parecem sustentar um novo fôlego da Psicologia da Carreira e dos(as) psicólogos(as) nesta recente especialidade avançada da OPP. Contudo, segundo Cordeiro et. all (2018) não se encontram ainda estudos relevantes sobre a caracterização da formação especializada em temas da Psicologia da Carreira, em Portugal. Será, pois, importante colmatar esta lacuna, dada a necessidade de conhecer e garantir formação científica especializada em Psicologia da Carreira (e de Orientação Vocacional e este nível), que sustente avanços na investigação e na qualidade das práticas psicológicas de carreira, através da preparação científica de psicólogos(as) que possam vir a ser reconhecidos(as) como conselheiros(as) e técnicos(as) especialistas nesta área, de acordo com o *International Center for Career Development and Public Policy* (ICCDPP, 2016). Contudo, e pela prática profissional que fui construindo nos últimos onze anos na área da Educação e Formação de Adultos, interessa debater a aquisição de todo este *know-how* técnico a braços com uma formação pessoal holística e equilibrada que toca um conhecimento alargado do mundo atual, onde importa saber e ser competente nas mais

diversas áreas provenientes de outras Ciências quer Sociais e Humanas (Imaginário e Castro, 2011).

Poderia seguidamente, suportar esta necessidade aventurosamente na forma de um modelo de formação como condição *sine qua non* para o exercício das funções de profissional de orientação vocacional com adultos; contudo, como em tudo que obriga, sem flexibilidade parece perverso e desvirtua o que aqui é nuclear: o Saber fazer e Saber Ser deste profissional.

Finalmente e na tentativa de servir como base de orientação e discussão em debate público junto da comunidade científica, serão apresentadas seguidamente aquelas que me parecem ser as condições essenciais para desenvolver um trabalho eticamente responsável e que se coaduna com a missão de um profissional a este nível. Todas estas competências parecem ir de encontro à capacidade de desenvolvimento de um processo de orientação vocacional com adultos, tendo em vista a clarificação de expectativas, motivações e potencialidades, a fim de desenvolver atividades (de orientação) adequadas às necessidades dos indivíduos. Sempre em linha de análise, da transformação constante dos contextos (de educação, trabalho, de vida) em que as respostas são diversas e as aprendizagens formais não formais e informais (Imaginário e Castro, 2011) assumem carácter de destaque nas idiossincrasias dos adultos e como se posicionam e perspetivam na própria aprendizagem ao longo da vida.

Note-se ainda que a proposta que se apresenta teve como princípio o modelo orientador da Ordem dos Psicólogos Portugueses para os grupos de trabalho que se propõem a construir linhas de orientação para a prática profissional. Por isso, esta dissertação assume-se também como um ponto de partida de base teórico-científica para enquadramento final deste perfil profissional, salientando de forma transversal o papel que este psicólogo terá na intervenção psicológica ao serviço da orientação vocacional e desenvolvimento humano. São apresentadas as orientações para esta prática profissional, delineadas em forma esquematizada (por pontos), tendo sempre em consideração aquelas que deverão ser as boas práticas da psicologia assente no Código Deontológico e legislação aplicável (in Linhas de Orientação para a Prática Profissional, OPP, 2018).

Por ora, apenas passos no sentido de uma Orientação... nunca esquecendo a Educação e Formação de Adultos como um caminho, por excelência para a transformação, o bem-estar e a felicidade (Comenius, Freire in Oliveira 2019).

Assim, é neste contexto que se apresenta a seguinte proposta:

3.1.Perfil do Profissional de Orientação Vocacional de Adultos (Adaptado Imaginário e Castro 2011, Guia Metodológico– OLV,ANQEP, 2017)

Atividades, Competências e Saberes do Profissional de Orientação Vocacional

1. Atividades

- Acolher e esclarecer sobre objetivos, metodologia e funcionamento do processo de orientação vocacional;
- Clarificar o pedido de acordo com os objetivos e formaliza-lo num contrato de intervenção;
- Realizar atividades de atendimento e dinamizar sessões de informação/acolhimento;
- Dinamizar sessões (individuais e grupais) de exploração do percurso do indivíduo, no sentido de identificação das suas necessidades de educação, formação e de carreira, adequando-as às suas aptidões e motivações;
- Apoiar e orientar as tarefas de construção dos seus objetivos vocacionais, sempre que possível materializados num Portefólio de Desenvolvimento Vocacional;
- Apoiar a identificação de oportunidades de aprendizagem e promover o encaminhamento para opções de educação, formação e emprego;
- Monitorizar, sempre que possível, o percurso dos indivíduos encaminhados para ofertas de qualificação, formação e emprego.

2.Competências e Saberes-fazer Técnicos

- Comunicar e saber gerir a comunicação;
- Implementar e gerir os procedimentos e instrumentos ao longo de todas as fases do processo de orientação com o adulto;
- Promover momentos de reflexão e aconselhamento;
- Promover momentos (individuais e em grupo) de produção, partilha e confronto com a informação;
- Facilitar a exploração e síntese da informação recolhida para a interpretação, apropriação e tomada de decisão perante os objetivos do indivíduo;

- Capacidade de adaptação e flexibilidade perante o processo de orientação e o indivíduo;
- Dominar as diferentes técnicas de avaliação, instrumentos e interpretação da informação adjacente ao processo de orientação;
- Desenvolver processos de autoformação e autodesenvolvimento de competências pessoais e profissionais;
- Criar condições de desenvolvimento do autoconceito e promoção da sua autonomia.

3.Saberes/Conhecimentos Profundos, Sólidos e Fundamentais

- Psicologia do Desenvolvimento Humano;
- Psicologia da Aprendizagem e Andragogia;
- Psicologia das relações interpessoais e dinâmicas de grupo;
- Psicossociologia;
- Teorias da personalidade e da motivação humana;
- Teorias e modelos de desenvolvimento vocacional;
- Conhecimentos e aplicação dos contributos das Abordagens cognitiva, comportamental, cognitiva-comportamental, narrativa autobiográfica, ecológica, analítica;
- Métodos e Técnicas de Entrevista (Individual estruturada e semi-estruturada);
- Estabelecer relações interpessoais empáticas, securizantes e desafiadoras;
- Conhecimentos para aplicação de estratégias de trabalho como *brainstorming*, *roleplaying*, inquérito, inventário ou outros testes de avaliação diferencial, estudos de caso;
- Metodologia do Balanço de Competências e de Desenvolvimento do Portefólio de Desenvolvimento Vocacional e outras metodologias de Reconhecimento das Competências adquiridas (metodologia das histórias de vida);
- Domínio das questões da Educação e Formação de Adultos;
- Métodos de trabalho com adultos;
- Conhecimento de Referencias de Trabalho ao nível da Orientação ao Longo da Vida;
- Conhecimento da Legislação ao nível da organização do sistema de educação e formação português;

- Análise dos recursos comunitários e locais (potenciados preferencialmente em parcerias de trabalho e no trabalho em rede);
- Formação Contínua na área da Psicologia da Orientação, Educação e Formação de Adultos;
- Conhecimento e aplicação de instrumentos como o Passaporte Qualifica e Registo Individual de Competências;
- Domínio das Tecnologias de informação e comunicação.

4.Saber(es)- Ser

- Capacidade de adaptação às situações, indivíduos e contextos;
- Utilização de linguagem adequada e clara;
- Espírito de iniciativa, criatividade e inovação;
- Atitude crítica, perante trabalho desenvolvido;
- Auto-regulação, autocontrolo, exigência pessoal e consciencialização dos limites de atuação;
- Trabalhar em equipa, demonstrando abertura para novas aprendizagens e novas formas de atuação;
- Confiança pessoal, sentido de organização, orientação, orientação para objectivos e resultados;
- Demonstrar sensibilidade e abertura a situações pessoais complexas, controlo do envolvimento afectivo (evitando o *burnout*), evitar implicação afetiva, percebendo com imparcialidade;
- Apresentar disponibilidade e interesse por questões sociais e comunitárias, compreendendo a diversidade, sem juízos de valor, mantendo a abertura e aceitação pela diversidade de experiências;
- Assertividade, rigor, confronto, desafio e resiliência;
- Conhecer e aplicar os princípios éticos e deontológicos que presidem à prática profissional;
- Disponibilização e orientação para atividades de aprendizagem.

4.Considerações Finais

É importante referir que Portugal tem dado passos importantes na Educação e Formação de Adultos e isso constata-se também ao nível dos processos orientação com adultos. Refiro-me ao trabalho que já é realizado pelos atuais Técnicos de Orientação, Reconhecimento e Validação de Competências (explanado ao longo desta dissertação) mas que, ainda assim, necessitam de toda uma atualização de saberes que me parecem fundamentais. Os atuais Centros Qualifica que herdaram o trabalho com adultos, preconizados pelos Centros de RVCC (CRVCC), Centros Novas Oportunidades (CNO) e Centros para a Qualificação e Ensino Profissional (CQEP), veem agora como missão uma nova exigência de intervenção ao nível da orientação vocacional com adultos. Assumindo-se como prioridade nacional a atual rede de Centros Qualifica como centros especializados em qualificação de adultos, foi mais recentemente com a Portaria nº 232/2016, de 29 de agosto, regulando a criação e regime de organização e funcionamentos dos centros Qualifica, contemplou as funções de informação, orientação e encaminhamento de candidatos para as diferentes modalidades de formação (incluindo o reconhecimento de competências adquiridas ao longo da vida).

Assim, a par de todos os contextos que trabalham a Orientação Vocacional com Adultos, com destaque para o Programa Qualifica, disseminado pelos Ministérios da Educação, do Trabalho e da Solidariedade Social (através de organismos como o Instituto de Emprego e Formação Profissional), é imperiosa a disseminação de boas práticas, bem como em primeira instância a aposta na supervisão e na formação contínua.

No momento em que se discute o Referencial Técnico para os(as) Psicólogos(as) Escolares da iniciativa da Direção Geral da Educação (DGE, 2016), e se reforça a importância das intervenções de carreira no combate aos problemas sociais vigentes em toda a Europa (Borbély-Pecze & Hutchinson, 2015; Oomen & Plant, 2015 in Cordeiro et. all, 2018), torna-se pertinente percebermos também em que medida os cursos superiores em Psicologia estão a contribuir para a formação de Psicólogos(as) em temas da Psicologia da Carreira e Orientação. Sendo que esta área de intervenção incorpora conhecimentos especializados que podem ajudar a responder de forma preponderante às atuais necessidades dos(as) portugueses(as) inseridos(as) em contextos de vida e de trabalho cada vez mais complexos e mutáveis, decorrentes de um panorama socioeconómico fragilizado. (Cordeiro et. all, 2018). Citando a Resolução do Conselho da União Europeia de 21 de

novembro de 2008 (in ANQEP, 2017, p.3) “ a orientação é um processo contínuo que permite aos cidadãos, de qualquer idade e ao longo de toda a sua vida, identificar as suas capacidades, competências e interesses, tomar decisões em matéria de educação, de formação e emprego e gerir o seu percurso de vida na educação, formação, trabalho e noutros contextos em que possam adquirir e utilizar as suas capacidades e competências. A orientação inclui um leque de atividades individuais ou coletivas de prestação de informação, consulta, balanço de competências e desenvolvimento das competências necessárias à tomada de decisões e à gestão de carreira”. Nesta linha de análise, em toda a Europa, cerca de um quarto das pessoas com idade igual ou superior a 15 anos já recorreram a serviços de orientação profissional, sendo que os serviços públicos de orientação profissional focam-se geralmente na reintegração dos desempregados à procura de emprego no mercado de trabalho. Consequentemente, os estudos tendem a avaliar mais o seu impacto nos números do desemprego do que nos números de participantes em iniciativas de educação e formação. Assim, a orientação subsidiada pelo Estado aberta a adultos é algo limitada, na maioria dos países. No entanto, encontram-se alguns exemplos deste tipo de serviços na Europa, destinados a todos os cidadãos (adultos e jovens) ou concretamente a adultos (Comissão Europeia, 2015), como é aqui exemplo o meu testemunho enquanto psicóloga a desempenhar funções num Centro Qualifica.

Finalmente, e sem se parecer com um discurso populista, até porque aqui o foco é uma proposta de linhas de orientação para (boas) práticas profissionais, torna-se urgente que a comunidade científica invista na formação destes profissionais, dando a conhecer o seu âmbito de intervenção, participando na legislação/regulação a sua prática profissional, definindo público-alvo e contextos de intervenção. Só assim se poderá caminhar para a estabilidade profissional e que nos dias que correm, parece ser das condições para a realização de um trabalho sério e de continuidade (com o indivíduo cliente e com o próprio indivíduo profissional) ao longo da vida.

5. Bibliografia

Aníbal, A. (2013). Da educação permanente à aprendizagem ao longo da vida e à Validação das aprendizagens informais e não formais: recomendações e práticas. *CIES e-Working Papers*, Instituto Universitário de Lisboa, Nº 147.

ANQEP. (2017). Orientação ao Longo da Vida nos Centros Qualifica. Guia Metodológico.

APA. (2015). *Professional Practice Guidelines. Guidance for Developers and Users*. American Psychologist Association, Vol. 70, 823-831.

Becker, G. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with special reference to Education*. 2ª Ed. New York: National Bureau of Economic Research.

Campos, B. P. (1988). Consulta Psicológica e Desenvolvimento Humano .*Cadernos de Consulta Psicológica*, 4, 5-12.

Campos, B. P. & Coimbra, J. L. (1992). A Informação na Orientação Profissional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 8, 5-16.

CEDEFOP (2009). *Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Panorama: CEDEFOP

Comissão Europeia /EACEA/Eurydice, (2015). *Educação e Formação de Adultos na Europa: alargar o acesso às oportunidades de aprendizagem*. Relatório Eurydice. Luxemburgo: Serviço de Publicações da União Europeia.

Comissão Europeia. Cooperação Europeia EF2020. (2017). Consultado em 29 de abril de 2019, em https://ec.europa.eu/info/topics/education-and-training_pt;

Cordeiro, S. A., Taveira, M. C., Neves, L., Silva, A. D., Rodrigues, B., Cristina, C.L. (2017). Efeitos de uma intervenção psicológica vocacional na adaptabilidade de carreira. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente*, 8, 93-104.

Cordeiro, S.A., Rodrigues, B., Taveira, M.C., Marques, C., Oliveira, I., Silva, A.D., Miranda, M. C. (2018). Ensino da Psicologia e da Psicologia da Carreira: O Presente e implicações futuras. *PSIQUE*, Volume XIV, pp. 40-55 [Citado em 28 de maio 2019]. Disponível em DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.14.3>

Direção Geral da Educação (2016). Psicologia e orientação em contexto escolar. Retirado de <http://www.dge.mec.pt/psicologia-e-orientacao-em-contexto-escolar>

Dowd, E. T. (1988). *Personal communication to the APA. July, 5. In, Steven D. Brown and Robert W. Lent (Eds.) Handbook of Counselling Psychology*, 1992. New York.

Faria, J. L. & Gonçalves, C. M (2015). Os significados atribuídos à relação no processo de educação e formação de adultos. *Revista Amazônica*. Ano 8, Vol XVI, número 2, 2015, Jul-dez, .202-230.

Galego, C. & Gomes, A. A. (2005). Emancipação, ruptura e inovação: o “focus group” como instrumento de investigação. *Revista Lusófona de Educação*, 5, 173-184. Retirado de <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/rle/n5/n5a10.pdf>, consultado em 26/07/12].

Gonçalves, C. M. (2015). Apresentação: Orientação, Formação e Trabalho ao Longo da Vida. *Revista Amazônica*. Ano 8, Vol XVI, número 2, 2015, Jul-dez, .6-16.

Guimarães, P. (2009). Políticas Públicas de Educação de Adultos em Portugal: Diversos sentidos para o direito à Educação? *Rizoma Freireano*. Vol. 3

International Center for Career Development and Public Policy (2016). *Programme recognition framework: Guidance counselling*. Retirado de [https://www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/Programme Recognition-Framework-Guidance-Counselling.pdf](https://www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/Programme%20Recognition-Framework-Guidance-Counselling.pdf)

Imagínario, L., & Campos, B. P. (1987). Consulta Psicológica Vocacional em Contexto Escolar. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 3, 107 -113.

Imaginário, L., & Castro, J. (2003). *Perfil de Competências dos Profissionais de RVCC* (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências). Lisboa/Porto. Associação Nacional de Oficinas de Projetos.

Imaginário, L. & Castro, J.M. (2011). *Psicologia da Formação Profissional e da Educação de Adultos: Passos Passados, Presentes e Futuros – Colectânea de Textos*. Porto. Livpsic

Leão, A. P.(2007). A Promoção do Desenvolvimento Vocacional em Contexto Escolar: O(s) Tempo(s) e o(s) modo(s). *Revista Portuguesa de Investigação Educacional*, 5, 63-78.

Martins, A. M. e Gonçalves, C. M. (2015). Significados e desafios associados à vivência do desemprego e o impacto no desenvolvimento vocacional. *Revista Amazônica*. Ano 8, Vol XVI, número 2, 2015, Jul-dez, .231-247.

MCEECDYA, (2010). *The Australian Blueprint for Career Development*, prepared by Miles Morgan Australia, Commonwealth of Australia, Canberra.

McMahon, M., Patton, W. & Tatham, P. (2003). *Managing Life, Learning and Work in the 21st Century*. Perth: Miles Morgan Australia Pty Ltd.

Leitão, L. M. & Paixão, M. P. (2011). Consulta Psicológica vocacional para jovens adultos e adultos. *Imprensa da Universidade de Coimbra*. [Citado em 28 de maio de 2019]. Disponível em [URL:http://hdl.handle.net/10316.2/31249](http://hdl.handle.net/10316.2/31249)

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2015). Tomada de posição: Contratação de psicólogos para os CQEP. Retirado de: <https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/tomadadeposicaoocqep.pdf>

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018). Modelo Orientador para os Grupos de Trabalho que se propõem construir Linhas de Orientação para a Prática Profissional. Lisboa.

Organização Internacional do Trabalho (2019). Trabalhar para um Futuro Melhor - Comissão mundial sobre o futuro do trabalho. *OIT Brasília*. Lisboa

Pires, C & Gonçalves, C. M. (2015). Construção de um dispositivo de suporte ao reconhecimento, validação e certificação de competências: impacto na produção de práticas inovadoras na educação e formação de adultos. *Revista Amazônica*. Ano 8, Vol XVI, número 2, 2015, Jul-dez, .248-288.

Portaria nº 232/2016, de 29 de agosto, DR nº 165, 1ª série – Ministérios da Educação do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social – Regula a criação e o regime de organização e funcionamento dos Centros Qualifica.

Rocha, F. (1997/98). A Saída do Labirinto ou o Outro lado da Orientação. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 13-14, 7-14.

Rothés, Luís. (2018). Plano Nacional de Literacia de Adultos: Breve contributo para a clarificação conceptual. Lisboa

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J.,... Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004

Silva, I. S., Veloso, A. L. & Keating, J. B. (2014). Focus Group: Considerações teóricas e metodológicas. *Revista Lusófona de Educação*, 26, 175-190.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed.) (pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass.

Conferências:

Roths, Luís. (2019, maio). Aprendizagem ao Longo da Vida: Resgatar para a Perspectiva Humanista. Poster session presented at “Educação de Adultos: Transformar Potencial em Futuro”. Anadia, Portugal.

Oliveira, Albertina (2019, maio). Motivar para Quali(ficar). Poster session presented at “Educação de Adultos: Transformar Potencial em Futuro”. Anadia, Portugal.

Anexo 1



DECLARAÇÃO DE CONSENTIMENTO INFORMADO

Eu, _____
concordo em participar no projeto de investigação acerca do Perfil do Profissional de
Orientação Vocacional de Adultos, conduzido por Inês Raquel Carvalho Ferreira, no âmbito
da dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia

Estou informado/a de que o projeto envolve um grupo de discussão focalizada, com o
objetivo de aferir os contributos dos participantes na investigação supramencionada.

Estou informado/a de que o grupo de discussão focalizada terá a duração previsível de 2
horas, que será objeto de registo vídeo e áudio, e de que será garantida a confidencialidade
dos dados.

Data:

Assinatura do Participante:

Anexo 2



QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Nome: _____ Idade: _____

1. Ano de Conclusão de Ciclo de Estudos e estabelecimento de ensino:

Ciclo de Estudos	Ano Conclusão	Estabelecimento de Ensino
Licenciatura		
Mestrado		
Doutoramento		

2. Formação Pós Graduada na área em estudo (assinale com um x):

Sim	Não
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1. Se assinalou **Sim**, identifique quais:

3. Membro Efetivo da Ordem dos Psicólogos Portugueses desde (ano): _____

4. Anos de Trabalho na função de TORVC (ou funções equiparadas): _____

Muito Obrigada pela sua Colaboração!

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto
Rua Alfredo Allen, 4200-135 Porto, Portugal
Tel. (+351) 228 079 700 | www.fpce.up.pt | fpce@fpce.up.pt